
Valuación y reconocimiento de activos intangibles: un enfoque estratégico (Reseña)

Rafael González Hernández *

Reseña del libro: VALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE ACTIVOS INTANGIBLES: UN ENFOQUE ESTRATÉGICO (2010) de Silvia Meljem Enríquez de Rivera, Benito Revah Meyohas, Yaneli Cruz Alvarado y Nayeli Romero Fraga del ITAM y José Salazar Tapia y Hans Ramos de Pricewaterhouse Coopers. Editado por IMEF, PricewaterhouseCoopers e ITAM.

El libro que se reseña a continuación, considero que es un texto muy valioso, dada su actualidad, tanto por su temática pero sobre todo su aplicabilidad en economías como la mexicana. Se puede argumentar que es un texto que va tejiendo una buena trama sobre la forma de registrar y reconocer la existencia y el valor de los activos intangibles. Pero sobre todo, la forma de valorar y contabilizar este aspecto tan importante en las empresas y organizaciones en los tiempos actuales. Los autores aportan a lo largo de su exposición, diversos enfoques y presentan múltiples figuras y cuadros en donde plasman las posibles formas de considerar y combinar los diferentes tipos de recursos intangibles tales como: humanos, relacionales y organizacionales.

Los sistemas de contabilidad gerencial o administrativa y de la contabilidad financiera, necesitan mejorarse para permitir una comparación entre los activos tangibles e intangibles. Sobre todo si todos los costos y beneficios pudieran cuantificarse adecuadamente, los dos tipos de inversiones serían susceptibles de compararse y por lo tanto se podrían tomar decisiones más eficientes sobre la asignación de los recursos.

A nivel de nuestro país, por supuesto que *la valuación y el reconocimiento de los activos intangibles* es un tema relevante, puesto que muchas de nuestras empresas requieren mejorar su capacidad financiera, aumentar el número de clientes, contribuir a la mejora de los procesos

y sobre todo a elevar el nivel de aprendizaje e innovación. También el que México requiere invertir en investigación y desarrollo, puesto que ahí es donde se pueden obtener muchas ventajas competitivas. El sector privado y el sector público deben coordinarse para aumentar su participación en investigación y desarrollo.

El libro está dividido en nueve capítulos y tres anexos. En el capítulo uno, se presentan los antecedentes, donde se explica que en la "nueva economía" o economía actual; los bienes y servicios actuales son cada vez más inmateriales, dado que para su realización requieren de un alto grado de tecnología sofisticada y de conocimiento especializado, por lo que el conocimiento en sí mismo se ha convertido en el factor distintivo y relevante de la producción de los bienes.

A decir de Davis y Mayer, en su libro *Blur*, las fuerzas que rigen en la actualidad son tres: Conectividad, Velocidad y Crecimiento del Valor en los Intangibles. Así, los intangibles tales como los servicios y la información, crecen de manera explosiva, disminuyendo hasta cierto punto la importancia de los activos tangibles, lo cual nos conduce a redefinir nuestras vidas y negocios.

En pocas palabras, en la actualidad se requiere contar con la capacidad de innovar y crear nuevos productos que ayuden a conquistar nuevos mercados. Es decir, si se quiere incrementar la competitividad se debe promover el trabajo en equipo, la cooperación, lograr la mejor combinación y aplicación del conocimiento para convertirlo en productos y servicios con ventajas competitivas. También es importante considerar la flexibilidad tanto de las organizaciones como de los productos y servicios que manejan, para poder anticiparse a los cambios posibles en precios, costos y sobre todo en el diseño y los servicios posventa.

* Investigador de tiempo completo del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana (IIESCAUV). Correo electrónico: ragonzalez@uv.com.

Lo anterior en virtud de que es recomendable para la administración hacer un reconocimiento de los valores intangibles como lealtad, estima y compromiso. En fin, en la actualidad el motor de las decisiones de la organización no es precisamente la calidad, sino la competitividad, por lo que hay que lograr altos niveles de velocidad y conectividad fomentando los estándares que faciliten a las empresas conectarse para formar parte de la red económica.

De acuerdo con los economistas y lo que nos decían hace tiempo, los factores de la producción eran: tierra, trabajo y capital. La tierra a decir de algunos ha perdido algo de su relevancia, aunque con el tiempo puede recuperarla; por su parte el trabajo ya no se debe medir por el tiempo o la jornada de trabajo, sino por las habilidades y conocimientos que aplica en su labor. Y el valor del capital está cambiando para integrarlo de la mejor manera con los otros, de tal manera que se optimice su utilización.

En el capítulo 2 se dan los conceptos y categorización de los activos intangibles. Aunque no existe una definición única y aceptable de lo que se puede considerar como un activo intangible.

Entre las definiciones o conceptualizaciones más conocidas se encuentra la de Lev (2001), quien señala que son propiedades con beneficio futuro, sin sustancia física, y de acuerdo con Daum (2002) y Adriessen (2004), se caracterizan por tener ciertos atributos: no tienen sustancia física ni monetaria; son parcialmente reconocidos contablemente; tienen un mercado parcialmente inexistente; tienen un intercambio ilimitado; alcanzan las economías de escala con rapidez; es difícil asegurar su propiedad y su innovación es de alto riesgo, entre otras.

Pero independientemente del nombre y clasificación que se utilice, para que un activo intangible pueda ser reconocido en los Estados Financieros de acuerdo con las Normas de Información Financiera aplicables en México debe cumplir con las características señaladas en el Boletín C-8: es decir, tiene que ser incorpóreo, no monetario, cuantificable, mantenido para su uso y no circulante. Además de: ser identificable, tener beneficios económicos futuros fundamentalmente

esperados y tener control sobre estos beneficios.

Si recordamos nuestros cursos de contabilidad financiera, la clasificación más conocida era que existían activos circulantes y fijos. Faltando casi siempre los intangibles, que actualmente se pueden dividir en dos grandes bloques: *intelectuales cuantificables* e *intelectuales no cuantificables*. Los intelectuales cuantificables se refieren a los organizacionales y específicamente a la propiedad intelectual. Los no cuantificables se dividen en humanos, relacionales y organizacionales. *Los humanos* son: el conocimiento, la fuerza de trabajo entrenada, lealtad a la organización y la motivación. *Los relacionales*: lealtad de los clientes, canales de distribución, información de clientes y asociación de clientes. *Los organizacionales*, sistemas de información, cultura y filosofía corporativa y los procesos administrativos, entre otros.

En el capítulo 3 los autores tratan las consideraciones contables sobre activos intangibles. En donde se afirma que los activos intangibles son aquellos identificables, pero sin sustancia física, utilizados para la producción o abastecimiento de bienes, prestación de servicios o para propósitos administrativos que generarán beneficios económicos futuros controlados por la entidad u organización.

En este capítulo, se trata de manera destacada la investigación y el desarrollo, la primera (investigación) se considera como una búsqueda original orientada y planeada que tiene como propósito adquirir nuevos conocimientos científicos o técnicos con la intención de que resulten útiles para desarrollar un nuevo producto o servicio. El desarrollo se refiere a la aplicación de los resultados encontrados en la investigación y a otros conocimientos a un plan o diseño para la producción de materiales nuevos o sustancialmente mejorados, dispositivos, productos, procesos, sistemas o servicios susceptibles de comercializar.

Contablemente, los beneficios futuros fundamentalmente esperados que fluyan de un activo intangible pueden estar incluidos en los ingresos sobre las ventas de los productos o servicios, ahorros en costos u otros beneficios resultantes del uso del activo por la empresa.

En el capítulo 4 se manejan los activos no

reflejados en el Balance General. Tal como se mencionó al principio, los sistemas de contabilidad administrativa y de contabilidad financiera necesitan mejorarse para permitir la comparación entre activos tangibles e intangibles. Ahora bien, la valuación ineficiente de los activos intangibles por supuesto que tiene importantes efectos negativos económicos y sociales e implicaciones significativas para las organizaciones y sus accionistas, puesto que la subvaluación de los activos reduce su capacidad para conseguir capital adicional, por ejemplo. De acuerdo a los autores existen varias razones que pueden conducir a la metodología para valorar los intangibles:

- *Información transparente*, es decir, información útil para que los accionistas puedan tomar decisiones racionales acerca de los aspectos de inversión y crédito.
- *Valor de la organización* identificar el crecimiento o decrecimiento del negocio con base en los activos específicos y a la generación de utilidades y flujos de efectivo en el futuro. Se puede utilizar la contabilidad administrativa para analizar sectores o productos específicos de la empresa.
- *Evaluación del rendimiento sobre la Inversión (ROI)*, esto es, cuantificar los beneficios de las inversiones, manejadas contablemente como inversión en entrenamiento, capacitación, investigación, cultura organizacional.
- *Planeación estratégica*. Identificar los generadores de valor de la empresa.
- *Control administrativo* que se refiere a monitorear el valor del conocimiento, más allá de entender o registrar los costos.
- *Programas de racionalización y mejora continua*. Que busca reducir los centros de costos o áreas de soporte organizacional con base en las capacidades que agregan valor.

Por lo que las pequeñas y medianas empresas que realmente deseen alcanzar ventajas competitivas sostenibles en el largo plazo, a través de la gestión de sus activos estratégicos (por ejemplo, el capital humano, capital intelectual, etc.), deben encaminarse a desarrollar o crear un depósito o almacén mínimo de habilidades y competencias necesarias, que les permitan enfrentar los constantes cambios que se presentan en el entorno.

Una de las posibilidades para alcanzar dicho propósito, se sustenta en una gestión del talento humano que gire alrededor de la formación, de la planificación de carreras, de los sistemas de participación, de la evaluación orientada al desempeño y de considerar a las relaciones del personal como parte del valor de la empresa. Adriessen (2004) señala que el modelo de capital intelectual debe reunir dos características básicas y necesarias: una es el ¿por qué? y la otra es el ¿Cómo?

Lo primero que se debe responder es para qué se necesita el modelo de capital intelectual. Así los estudiosos o comunidad del *capital intelectual* utilizan como concepto central el término capital intelectual incluyendo el humano, el relacional y el organizacional.

Por su parte, la comunidad *contable* se enfoca sobre los aspectos relacionados con la emisión de reportes financieros, buscando un método para valorar los activos intangibles con la utilización de información pública y los métodos estadísticos.

La comunidad de *medición del desempeño* no se enfoca sobre los intangibles por sí mismos, sino que busca medir preferentemente el desempeño de las organizaciones.

La comunidad de *valuación* por su parte busca medir los activos intangibles individuales con el objeto de llevar a cabo una transacción específica.

La comunidad de *recursos humanos* se centra en los intangibles generados por las personas para apoyar la función eficiente del área de recursos humanos.

Ahora nos enfocaremos al cómo de acuerdo con Adriessen (2004). Igualmente se requiere de un objeto a ser valuado y para ello debe existir un marco de valuación y los criterios que reflejen el deseo y la utilidad del objeto. Así, las formas para determinar el valor son cuatro:

Valuación financiera MVF la cual se logra definiendo el criterio de valor en términos monetarios. A ello se dedica el capítulo 5.

Valuación del desempeño. MVD aquí se utiliza un criterio no monetario y se traslada en un fenómeno

observable. Todo esto se trata en el capítulo 6.

Apreciación del valor. MAV. Donde el criterio utilizado no es trasladable a un fenómeno observable, dado que la evaluación depende del juicio personal

Indicadores de Medición IM. No se incluye un criterio de valor, pero sí utiliza una escala métrica que se relaciona con un fenómeno observable.

En las empresas y organizaciones, la mayoría de los modelos son del tipo MVF, esto es, intentan utilizar valores monetarios como criterio de valuación, y se enfocan en resolver tanto el problema de reportes externos como el de la administración. Por otra parte, debe quedar claro que no existe un único modelo estándar aplicable a todas las empresas por igual. Debido a la propia naturaleza de los activos intangibles, es evidente que cada compañía tendrá diferentes tipos de activos intangibles, con un valor de acuerdo a su contexto y con diferente grado de importancia relativa en la ejecución de la estrategia corporativa.

El siguiente capítulo 5 se refiere básicamente a presentar los modelos de valuación financiera y a aplicar las técnicas de valuación basadas en los ingresos, los costos y el valor de mercado. Para facilitar la elección de la medida de ingreso que se cuantificará, se debe tener presente que un activo intangible puede generar ingresos de tres maneras diferentes: por el uso del intangible; por la posesión del intangible y por el control sobre el intangible. Por ejemplo, el uso del intangible crea una ventaja competitiva.

El capítulo 6 explica el por qué se requieren métodos de valuación del desempeño en lugar de sólo métodos de valuación financiera para medir los recursos intangibles, aseverando que no existe un sistema que utilice dinero como el denominador de valor y al mismo tiempo que sea práctico y útil para que los administradores realicen un trabajo relevante.

Igualmente se señala que el conocimiento fluye y que dado que los activos intangibles son esencialmente no financieros, los modelos propuestos incluyen valores que son usados como criterio para determinar el valor monetario de los recursos intangibles. Así pues, si bien los activos

intangibles han sido identificados como recursos clave de ventaja competitiva, se argumenta entonces, que una ventaja competitiva sostenible es el resultado de poseer ciertos recursos que son inimitables, no sustituibles, tácitos por naturaleza y que generan sinergias.

Por ejemplo, si una empresa, departamento, sección o grupo quisieran conocer el valor del personal que poseen, los conceptos que podrían utilizar serían:

Educación; aptitudes vocacionales; trabajo relacionado con el conocimiento; exámenes psicométricos y ocupacionales; competencias relacionadas con el trabajo, entre otras.

El Tablero de Control o de Mando planteado hace varios años por Kaplan y Norton justifica su utilización dado que en muchos casos obliga a la administración a traducir la estrategia de la empresa en medidas específicas de desempeño en relación con los clientes, lo que al final del día, refleja realmente lo que verdaderamente importa: aprovechar el tiempo, ofrecer calidad, mejorar el desempeño en los servicios y finalmente reducir o aprovechar efectivamente los costos.

En general, *Valuación y reconocimiento de activos intangibles: un enfoque estratégico* es un magnífico libro que trata uno de los temas que, al menos hasta donde conozco es abordado casi siempre de manera muy superficial, aunque en esta ocasión se borda fino sobre todo en los capítulos finales. Esto es, a partir del capítulo 5 se empieza a tratar con mucha profundidad y conocimiento el manejo contable y de otros tipos a los activos intangibles. Se puede señalar que casi cualquier empresa puede mejorar su sistema de administración, las relaciones organizacionales y generar don ello, más capital intelectual.

Se trata pues de establecer como estrategia de crecimiento y desarrollo el manejo sistemático del capital intelectual, esto es, la llamada economía del conocimiento para alcanzar un crecimiento sustentable de la economía en general y de las empresas en particular.

Apoyándonos en todo lo anterior, y sin temor a cometer errores, se afirma que el libro *La valuación y el reconocimiento de los activos intangibles* aquí

reseñado, es un tema relevante, para países en desarrollo como el nuestro, puesto que muchas de las empresas (en su mayoría Pymes) requieren mejorar su capacidad financiera, aumentar el número de clientes, contribuir a la mejora de los procesos y sobre todo a elevar el nivel de conocimiento, aprendizaje e innovación.

Es apremiante que México aumente el presupuesto destinado a investigación y desarrollo, puesto que precisamente ese es un rubro en donde puede obtener muchas ventajas competitivas. Además de que el sector privado y el sector público deben coordinarse más para aumentar su participación en investigación y desarrollo.

Lo anterior es válido (el incremento en la inversión dedicada a Investigación y Desarrollo), dado que existen estudios que demuestran que la micro, pequeña, mediana e incluso la gran empresa, si bien usan equipo informático e Internet en algunos de sus procesos, sigue siendo muy poco comparado con empresas de similar tamaño en países avanzados. Además, la mayor proporción se utiliza para agilizar los procesos administrativos, menos para mejorar procesos técnicos o de diseño y mucho menos para el desarrollo de programas para mejorar procesos.

Lo anterior puede ser un indicador de que, en el mundo existen dos tipos de trabajadores, y esta no es una postura maniquea a saber: aquellos que emplean su mano de obra como trabajadores que aplican sus habilidades de manera repetitiva y mecánica. Y los trabajadores que utilizan el cerebro (los conocimientos para trabajar y crear valor agregado a lo que hacen). Normalmente, a los segundos les va mejor en sus relaciones de intercambio que a los primeros. La pregunta que surge es ¿por qué? Y la respuesta es porque producen y venden bienes y servicios con alto valor agregado, en pocas palabras.

Si revisamos el aspecto de los índices de competitividad, México se encuentra en la tercera o cuarta división, esto es, presenta un serio déficit en cuanto a cultura laboral, cooperación, eficiencia y hasta del cuidado del medio ambiente. Cada año nuestro país pierde o desciende uno o dos lugares en competitividad. Otro aspecto que contribuye a esta situación es la de que la Población Económicamente Activa en México (PEA), la cual apenas alcanza un promedio de ocho años de educación y ésta es por lo

general mala. Lo cual se complica con una proverbial falta de talento y conocimientos.

Así pues, para aquellos administradores, contadores, e interesados en la información útil o pertinente, es decir, aquella que permita tomar decisiones más racionales a los líderes, y que además quieran aprender a manejar mejor los recursos tanto tangibles como intangibles, es una buena oportunidad para conocer y empezar a manejar términos y conceptos actuales y de mayor uso en el futuro. Nuestros empresarios y administradores deben conocer, dominar y aplicar los modelos, técnicas y metodologías que tienen amplia relación con los elementos que conllevan la transformación y desarrollo de los bienes y servicios que se producen actualmente y que cambiarán en el futuro. Puesto que seguir manejando los estados financieros como se hacía hace más de 40 años, no sólo es obsoleto, sino que priva a las empresas de información veraz, lo cual puede conducir a la administración a la toma de decisiones equivocadas y sobre todo a no aprovechar las oportunidades que le presentan los diversos mercados internos y externos.